

Министерство образования и науки Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»  
Институт педагогики и психологии детства  
Кафедра педагогики и психологии детства

**Формы методической работы по повышению удовлетворенности  
трудом педагогов дошкольной образовательной организации**

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа  
допущена к защите:  
Зав. кафедрой Е.В. Коротаева

Исполнитель:  
Коваленко Ольга Юрьевна,  
обучающийся БУ–45zТ группы

---

дата

---

подпись

---

подпись

Руководитель:  
Царегородцева Елена Анатольевна,  
канд. пед. наук, доцент

---

подпись

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	3
Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ ПЕДАГОГОВ В ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ .....	6
1.1. Понятие удовлетворенности трудом в менеджменте.....	6
1.2. Особенности удовлетворенности трудом педагогов дошкольной организации .....	11
1.3. Исследование удовлетворенностью трудом педагогов дошкольной организации .....	18
Глава 2. ПРАКТИКА ПОВЫШЕНИЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ .....	26
2.1. Диагностика удовлетворенностью трудом педагогов ДОО .....	26
2.2. Методические формы повышения удовлетворенности трудом педагогов ДОО .....	35
2.3 Анализ результатов исследования .....	43
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	47
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	50
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 .....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>

## **ВВЕДЕНИЕ**

Управление сотрудниками включает многие составляющие аспекты. Ключевым словом занимает повышения удовлетворенности трудом, путем роста творческой инициативы, а также стимулирование персонала. Удовлетворенность трудом педагогов является сложным образованием, состоящим из общей удовлетворенности, выраженной то, насколько выполняемая работа соответствует желанию конкретного человека, так и из отдельных составляющих удовлетворенности, характеризующих отношение к конкретным моментом профессиональной среды в коллективе. Удовлетворенность педагогов трудом является элементом отношения к труду и связана с внутренним состоянием воспитателя в процессе выполняемой работы с его оценкой собственной трудовой деятельности.

Актуальность исследования обусловлена тем, что удовлетворенность трудом одна из важных социально-психологических проблем, которая лежит в работе. Как показывают исследования трудовой деятельности, удовлетворенность является одним из важных факторов повышения, достижения производительности труда.

Снижение удовлетворенности собственным трудом плохо влияет на достижение труда работника, приводят к негативным последствиям в кадровом обеспечении системы: текучести кадров, ухудшения трудовой и производственной дисциплины, прогулам и невыходам на работу, небрежное отношение и т. д.

Одними из основных задач, которые стоят перед руководителем дошкольной образовательной организации, являются: выяснение основных причин неудовлетворенности педагогов своим трудом, возникших на организации противоречивых процессов; выработка конкретных мер и решений в поиске результативность работы персонала.

В отечественной науке вопрос об удовлетворенности трудом в управлении занимал центральное место. Его изучением занимались психологи различных школ и направлений: И.А., Васильев, В.К., Вилюнас, М.Ш., Магомед-Эминов, В.А., Файзуллаев, В.Д., Шадриков, В.И., Чирков, В.А., Ядов, П.М., Якобсон.

Повышение уровня педагогов, соответствует запросам современной жизни – необходимое условие модернизации системы образования. На фоне повышенного внимания к этой проблеме особую актуальность приобретает вопрос об устойчивому стимул профессионального развития педагогов. Именно поэтому необходимо определить систему моральных и материальных мотивов для сохранения в образовательных учреждениях лучших воспитателей и пополнения их новым поколением педагогов, способным работать в кризисных условиях. Важно побудить педагогических работников к продуктивной профессии, создавая условия для удовлетворения их мотивов и потребностей.

Цель исследования: теоретически изучить и реализовать на практике формы методической работы по повышению удовлетворенностью трудом педагогов дошкольной образовательной организации.

Объект исследования: удовлетворенность трудом сотрудников дошкольной организации

Предмет исследования: формы методической работы по повышению удовлетворенностью трудом педагогов дошкольной образовательной организации.

В соответствии с целью исследования были определены следующие задачи:

- теоретический анализ осуществляет понятия удовлетворенности трудом в менеджменте;
- выявить особенности удовлетворенности трудом воспитателей дошкольной организации;

- раскрыть возможности методической работы в повышении удовлетворенности трудом педагогов дошкольной организации;
- провести исследование удовлетворенности трудом педагогов ДОО;
- описать методические формы повышения удовлетворенности трудом воспитателей ДОО;
- представить сравнительный анализ результатов исследования.

В качестве методов опытно-экспериментального исследования использовались: теоретический анализ; эмпирические методы (опрос, тестирование).

База исследования: Муниципальное Казенное Дошкольное Образовательное Учреждение Таборинский детский сад с. Таборы Свердловской области. Количество испытуемых составило 21 человек, которые являются молодыми педагогами ДОО.

Структура работы состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложения.

# **ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ ПЕДАГОГОВ В ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

## **1.1. Понятие удовлетворенности трудом в менеджменте**

Проблема удовлетворенности педагогов своим трудом имеет свою историю, и в психологии и социологии накоплен значительный опыт эмпирических результатов по данной проблеме.

Социологами, которые сосредотачиваются в основном на измерении либо общей удовлетворенности работой, либо удовлетворенности профессией, было продемонстрировано, что уровень удовлетворенности воспитателями избранной профессии высокий.

Наиболее удовлетворены сотрудники таким мнением трудовой деятельности как: педагогическое общение, взаимодействие с детьми, преподавание любимого предмета [23].

Психологи рассматривают чаще всего удовлетворенность педагогическим трудом в контексте профессионального развития и значимой личности [10, 17. с. 143].

Однако крайне важным представляется рассмотрение удовлетворенности трудом в новом факторе, способствующего или препятствующего уходу педагогов из организации. В условиях, когда повсеместно имеет место дефицит педагогических кадров, проблема трудовой мобильности учителей и воспитателей выходит за рамки конкретной организации и имеет государственное значение.

Человек проводит за работой, практически, треть своей жизни. В трудовой деятельности в значительной степени он проявляет свои личностные качества, реализует физические силы, вкладывает свои знания, умения, навыки.

Удовлетворенность трудом, жизнь человека наполняется смыслом, влияет на его внутреннее состояние, создает психологически комфортные условия для взаимодействия с окружающей средой. Особое значение имеет удовлетворенность в педагогической деятельности. Педагог, неудовлетворенный своим трудом, проецирует свое негативное состояние на детей, их родителей, коллег, создает риски возникновения конфликтных ситуаций, формирует негативное мнение, как об образовательном учреждении.

Анализ используемой литературы свидетельствует о существовании групп представленных о понятии удовлетворенность. Первый подход трактует удовлетворенность как отношение к деятельности, в соответствии с потребностями, оценками, качествами, склонностями, принципами и убеждениями человека. На данном этапе удовлетворенность трудом определяется как отношение личности.

С этой позиции, к составляющим отношение человека следует относить такой психический аспект как оценки, вкусы, склонности, потребности, принципы и убеждения.

Согласно второму подходу, феномен удовлетворенности является эмоционально-психическим состоянием человека. Оно рассматривается в качестве совокупности показателей рассматриваемого объекта в каком-то определенном моменте.

Р.Х. Шакуров в своих трудах описывает удовлетворенность через понимание ее, как эмоциональное состояние, которое находит свое высказывание в следующих формах: в переживаниях, имеющих ситуационный характер, и в устойчивых настроениях [9].

Т.А. Китвель считает, что отношение личности один из определителей состояния, которое можно рассматривать как в качестве параметра состояния, так и самостоятельно, отдельно от него» [3, с. 34]. Актуальные направления научных исследований: от теории к практике Психология А.Л. Свенцицким удовлетворенность трудом трактуется как «...психическое

состояние личности, вызванное соотношением между уровнем ее притязаний и реальными возможностями их осуществления» [8, с. 24].

Л.С. Бляхман выделяет понятие элементарной удовлетворенности, к которой относит и удовлетворенность трудом. К.А. Абульханова-Славская о величине и интенсивности удовлетворенности по критериям, уровня притязаний, определяемого человеком для самого себя по значимым и перспективным направлениям его активности [1].

Опираясь на изложенное выше, можно сделать вывод, что понятие удовлетворенности как состояние опирается на особенности субъекта и определяется их комплексом: его переживаниями, настроениями, эмоциями. Третья позиция рассматривает феномен удовлетворенности трудом как оценку человеком трудовой ситуации. Отсутствует единое общепринятое мнение.

Возьмем, к примеру, знаменитые эксперименты Хотора 1927–32 гг., проведенные под руководством Э. Мэйо и позволившие ему утверждать, что на удовлетворенность трудом оказывают влияние неформальные отношения между рабочими на производстве, возможность участия в управлении процессом труда, формы внешнего контроля, и т. д.

Критикуя эти положения, С. Милграм утверждал, что эксперименты, зафиксированные Э. Мэйо, стали следствием не задокументированных специальных условиях, а присутствия психологов, которых рабочие подозревали в шпионаже для руководства организации.

Также, выяснилось, что работницы, принявшие участие в эксперименте, оказались в привилегированном положении и испытывали неявное давление со стороны начальства, справедливо опасаясь его утратить, «испортив показатели» — в ходе эксперимента две работницы начали проявлять враждебность к психологам и были заменены другими, лояльными испытуемыми.

Центральное место в этом понимании занимает двухфакторная теория удовлетворенности Ф. Герцберга, согласно которой удовлетворенность или



неудовлетворенность трудом обусловлена влиянием совокупности мотиваторов и факторов гигиены. К факторам ученый отнес содержание труда, личные и коллективные достижения, репутация занимаемой должности, ответственность, возможность карьерного роста.

Факторы гигиены включили в себя трудовые условия, взаимоотношения в коллективе, оплату труда, те методы, что применяются в организации для контроля над работниками. Сюда же ученый включил моменты, относящиеся к личной жизни работника. Ухудшение условий, связанных с факторами, формируют неудовлетворенность, их улучшение вызывает ее понижение, но не создает ощущения удовлетворенности.

Опираясь на труды Герцберга, Дж.У. Эткинсон в середине 60-х гг. разработал теорию удовлетворенности, согласно которой, можно разделить людей на две группы, по характеру доминирующей мотивации: стремящихся к успеху и избегающих неудач. Взаимосвязь удовлетворенности трудом с сосредоточением стала основой исследований многих американских психологов (Т.С. Паркер, Р.А. Катцелл, Э.Э. Кюретон, Р.С. Бэррет, Ч.Л. Хулин, М.Р. Блад и др.). Японские исследования согласуются с результатами, полученными Ф. Герцбергом, исследования (Т. Доко и др.) показали, что наибольшее влияние на условие труда рабочих оказывает именно удовлетворенность трудом.

В отечественной психологии факт удовлетворенности также рассматривается в контексте оценок (К.Г. Крупнов, И.Г. Столяр). В их трудах удовлетворенность трудом представляется в качестве комплексной ситуации, описывающей весь спектр влияний, испытываемых личностью в производственных условиях.

Ф.Н. Ильясов придерживается того, что удовлетворенность трудом – это состояние деятельности в системе работник - общество, в которую при опосредованности труда и потребления входят характеристики трудовой деятельности и ее условия. В сознании индивида отражается в виде оценки

собственного положения, в системе общественного разделения труда [2, с. 11].

Четвертая позиция рассматривает удовлетворенность как совокупность фиксированных установок, включающих в себя когнитивные, эмоциональные и поведенческие аспекты.

Представителем отечественной психологической школы В.А. Ядовым, а также его последователями (А.А., Кисселем, В. Водзинской, Л. Докторовой, В. Каюровой, А. Семеновым, Г. Саганенко и др.) указывается, что при повторении привычной ситуации деятельности субъекта.

Актуальные направления научных исследований: от теории к практике Психология поведение мотивируется уже не потребностью как таковой, а ее представителем в виде соответствующей диспозиции.

Делается вывод о том, что социальные факторы, обуславливающие состояние удовлетворенности человека, являются отражением объективных социальных условий трудовой деятельности в системе потребностей личности.

Учитывая интеграцию человека в систему социальных связей, окружающих его, и то, что удовлетворение его потребностей зачастую происходит в условиях, неотрывно связанных с этим окружением, то «в структуре его отношений к действительности фиксируются социальные установки и другие диспозиционные образования».

В том случае, если субъект деятельности попадает в привычную для него ситуацию, включающую реализацию его потребности, его поведение «мотивируется уже не потребностью как таковой, а ее «представителем» в виде соответствующей диспозиции».

Таким образом, в зависимости от рода деятельности и социальной группы, факторы удовлетворенности могут коренным образом изменить [10]. Согласно пятому подходу, удовлетворенность выступает и как мотивация деятельности. В теории А. Маслоу мотивация формируется в соответствии с иерархией потребностей.

## **1.2. Особенности удовлетворенности трудом педагогов дошкольной организации**

Проблема удовлетворенности педагогов своим трудом имеет давнюю историю, и в психологии и социологии накоплен значительный массив эмпирических результатов по данной проблематике.

Деятельность человека, направленная на удовлетворение его низших потребностей, также заинтересованность и удовлетворение высших потребностей, таким образом, может служить мотивирующим источником удовлетворенности. В качестве аргумента может выступать переживаемая как реально, так и мысленно (воображаемая) удовлетворенность (А.Г. Здравомыслов, А.Г. Ковалев, В.А. Ядов, П.М. Якобсон, и др.).

Развитие, трансформация, изменение аргументов человека происходит в процессе всей его жизни. По мнению А.Г. Ковалева, мотивационная сфера проходит в своем развитии от интереса к процессу самого труда до опосредованного интереса к его результатам. В этом, по мнению ученого, и выражается удовлетворенность трудом.

Для позиции особое значение приобретают факторы, аргументирующие трудовую деятельность [4]. Авторы корнельского трудового дискретного индекса (П. Смит, Л. Кендалл, Ч. Хулин) выделяют группы факторов удовлетворенности:

- 1) оплата труда;
- 2) карьера;
- 3) психологический климат;
- 4) отношения с руководством;
- 5) непосредственно работа [11].

Д. Пельц и Ф. Эндрюс была описана группа из тринадцати факторов удовлетворенности трудом, к числу которых отнесены: соответствие работы,

выполняемой специалистом, и его квалификации; возможность дальнейшего роста и развития работника: должностного и квалификационного; размер заработной платы; отношения с начальством и др. [6].

Ф.Н. Ильясов включает такие факторы как: социальный статус работника, производственная ситуация, функциональное содержание труда.

Таким образом, анализ различных концепций показывает следующие характеристики удовлетворенности трудом:

- соответствие профессиональной деятельности потребностям, вкусам, склонностям, принципам и убеждениям, проявлениям избирательности в активности субъекта;

- одно из эмоционального состояния человека, при котором профессиональная деятельность тесно связана с внутренними переживаниями, устойчивыми настроениями, ситуативными состояниями, определяющими перспективные направления активности;

- оценка трудовой ситуации с точки зрения соответствия потребностям личности в условиях деятельности, в сложившихся формальных и неформальных отношениях, в стиле управления, в престижности работы, в возможности дальнейшего продвижения, в зарплате;

- социально-фиксированная установка, отражающая процесс принятия работником социальных норм;

- мотивация деятельности, обусловленная результатами деятельности, дающими возможность удовлетворения потребностей, многообразными факторами [6, с. 78]

Психологи чаще рассматривают удовлетворенность педагогическим трудом в контексте профессионального развития и самоактуализации личности [2,7,12,20].

Индивидуальная удовлетворенность воспитателя трудом имеет сложную природу и является соотношением притязаний и ожиданий с теми возможностями, которые предоставляются ему в дошкольной образовательной организации.

Но именно она, удовлетворенность трудом, и является необходимым фактором эффективности работы как отдельного работника, так и коллектива в целом. Так что вопрос об этом для руководителя образовательного заведения совсем не праздный [5, с. 129].

Важной теоретической и практической задачей представляется изучение не только феномена удовлетворенности трудом, но и способов его оптимизации для достижения наилучшего результата в конкретных социально-педагогических условиях, при которых этот феномен функционирует и развивается.

И в этом смысле удовлетворенность педагога выступает как социально-педагогический феномен, как критерий личной адаптации к реальным условиям [7, с. 111].

Потребность педагога реализовать соответствующие социальные ожидания проявляется в отношении к профессиональной деятельности и укрепляется в ходе профессиональной социализации [18, с. 184].

Организационное поведение удовлетворенных трудом, но немотивированных педагогов, как правило, характеризуется:

- потребностью иметь хорошие личные отношения с коллегами, в структуре которых профессиональное общение не занимало бы ведущее место;
- лояльностью по отношению к руководству, достаточно высокой исполнительностью;
- предпочтением традиционных форм работы по сравнению с инновационными;
- отсутствием потребности в регулярном повышении квалификации;
- желанием избежать конфликтов с родителями;
- стремлением работать в щадящем режиме вне зависимости от величины педагогической нагрузки и других производственных обстоятельств [9, с. 137].

Часто они реализуют свои профессиональные интересы вне стен учреждения.

Организационному поведению таких педагогов, как правило, присущи следующие черты:

- нежелание брать ответственность за результаты учебной деятельности воспитанников;
- поиск внешних оправданий своим неэффективным педагогическим действиям и виновных в своих неудачах;
- отказ от взаимодействия с коллегами в целях совместного решения проблем учреждения;
- возможные конфликты с педагогами, внедряющими новшества в образовательный процесс и удовлетворение от неудач в инновационной деятельности;
- отсутствие желания использовать возможности для самосовершенствования, которыми располагает ДОО;
- пассивность в общественной жизни коллектива;
- нежелание работать с воспитанниками во внеурочное время [21, с. 221].

Обратим внимание на зависимость этапа карьеры на удовлетворенность воспитателя ДОО (табл. 1).

Таблица 1

Этапы карьеры и удовлетворенность работой преподавателя [16, с. 73]

Этап карьеры	Удовлетворенность трудом воспитателем
Оптант	Профессиональная педагогическая деятельность становится объектом внимания, в условиях проявляющихся негативных оценок работы воспитателя обществом.
Адепт	Происходит погружение в профессиональный педагогический социум, который определяет осознание ценностных ориентаций через ясное осмысление своих

	<p>целей, себя и своих индивидуальности и профессионально значимых качеств, происходит закладка социального компонента удовлетворенности работой воспитателя, через глубинное осознание ее значимости.</p>
Адаптант	<p>Появляется чувство удовлетворения своим социальным статусом, межличностными связями, проявляется способность к лидерству; продолжается формирование самоопределения, ценностных ориентаций через постижение своих целей.</p>

Интернет	В условиях нестабильности оценки обществом деятельности воспитателей происходит поиск личностного смысла собственной педагогической практики, модели индивидуального стиля.
Мастер	Четкое осознание себя в профессии, оптимизация коммуникативных процессов, конгруэнтность через рефлексию, адекватность самооценки; педагог на этом карьерном этапе удовлетворен духовным, нравственным содержанием своей работы.
Авторитет	Целенаправленное, планомерное «выращивание» и апробация собственной конкурентоспособности через творческое отношение к делу, настойчивость в осуществлении педагогического профессионального развития и саморазвития; проявляется навык соотношения своей деятельности, материальная удовлетворенность работой воспитателя за счет большого опыта
Наставник	Ясность осознания целей, ценностных ориентаций, себя и своих индивидуальности и профессионально значимых качеств; стрессо - устойчивость.

Поэтому в исследовании трудовой деятельности и удовлетворенности трудом должна быть рассмотрена взаимозависимость работы и свободного времени.

Таким образом, обобщая вышеизложенные позиции по проблеме удовлетворенности воспитателей своим трудом, а также проблеме ее оптимизации, можно сделать следующие выводы [2, 10, 14, 17].

1. Удовлетворенность воспитателя ДОО трудом является важным признаком положения педагога в коллективе и его отношения к профессии, условиям жизнедеятельности и ее результатам. Удовлетворенность трудом



оказывает непосредственное влияние на действенность деятельности воспитателя и должна быть включена в систему внутреннего урегулирования деятельности ДОО как педагогической системы.

2. Самооптимизация удовлетворенности трудом воспитателя ДОО – это путь от удовлетворенности через конструктивную неудовлетворенность к прогрессивной удовлетворенности при внутренней роли стимулов и мотивов личности.

3. Оптимальный уровень удовлетворенности трудом воспитателя ДОО предполагает:

- сформированность личностного смысла профессии в сочетании с осознанием ее высокого общественного признания;
- принятие и оценка условий профессиональной жизнедеятельности как способствующих достижению высоких профессиональных результатов;
- адекватную оценку успехов и затруднений своей профессионально-педагогической деятельности как основу ее дальнейшей корректировки и собственного профессионально-личностного развития и саморазвития.

Сформулированные нами теоретические позиции относительно роли, сущности и структуры оптимизации удовлетворенности воспитателей ДОО позволяют рассматривать ее как важную теории педагогики и одновременно как практическое основание для использования ее возможностей в системе повышения эффективности деятельности воспитателя.

### **1.3. Исследование удовлетворенностью трудом педагогов дошкольной организации**

К факторам, влияющим на формирование высокой удовлетворенности трудом, относятся: поощрение; условия труда; отношения с руководством и с коллегами; содержание работы; перспективы и возможности; гарантии и стабильность. Но:

- поощрение, если соответствуют приложенным работником трудовым усилиям и принимаются им как справедливые;
- оценка заслуг, обусловленных проявлением индивидуальных способностей и свойств работника, если выделяет его достижения;
- содержание и статус работы, если соответствуют трудовым ценностям, значимость работы, отношение к труду;
- профессиональное развитие, если позволяет расширить индивидуальные трудовые возможности и качества;
- моральные обязательства перед организацией, создающие основу для формирования побуждения комплекса индивида, если ориентируют его на приверженность компании, активизацию своей деятельности, соучастие в реализации общеорганизационных целей.
- стабильности, возможностей и перспектив, предоставляемых организацией и обеспечивающих связь настоящего и будущего работника с ее деятельностью [24, с. 36].

На современном этапе развития общества, в связи с социальным заказом и вступившим в силу Профессиональным стандартом, к педагогам дошкольного учреждения предъявляются высокие требования. Данные требования включают в себя как обще профессиональные, так и характеристики трудовых функций воспитателя. Для осуществления общепедагогической функции, воспитательной и развивающей деятельности, а также педагогической деятельности по реализации программ дошкольного образования, воспитателям необходимо быть не просто исполнителем, но и профессионалом своего дела.

Профессионализм – это особое свойство людей систематически, эффективно и надежно выполнять сложную (профессиональную деятельность) в самых разнообразных условиях.

Профессионализм – это высокий уровень мастерства человека, позволяющий добиться высоких результатов в деле.

Наблюдение за деятельностью воспитателей, анализ осуществления воспитательно-образовательного процесса и тетрадей по самообразованию, а также проведенный опрос позволяет утверждать, что лишь небольшую часть педагогов – 15%, можно отнести к категории педагоги-профессионалы, 10% – педагоги – новаторы и всех остальных необходимо отнести к категории педагоги – исполнители. Исходя из полученных данных, появилась необходимость в поиске эффективных путей, средств, методов и приемов для повышения профессионализма воспитателей детского сада.

Мы предположили, что грамотно организованная методическая работа, поиск индивидуального маршрута развития и совершенствования каждого педагога, будут способствовать формированию различных компетенций воспитателей, столь необходимых для достижения высокого уровня.

Особое внимание было уделено работе по следующим направлениям:

- повышение профессионального мастерства через различные статьи методической работы;
- поиск и реализация методов сотрудничества с семьями ребенка.

В рамках первого направления методическая работа включала в себя как традиционные, так и активные методы обучения. Наряду с традиционными педагогическими советами, консультациями и информационными стендами были использованы такие активные стратегии и методы кругового воздействия как педагогическая мастерская, круглый стол, мозговая атака, деловые игры и другие.

Данные методы предполагают двусторонний характер общения, стимулируют педагогов к творческой активности, дарят вдохновение к поиску новых идей и открытий. Наиболее удачной, на наш взгляд, является

организация сообществ воспитателей по физическому, речевому, познавательному, социально-коммуникативному и художественно-эстетическому развитию воспитанников, где в основу положено участие в методических объединениях и использование активной стратегии развития. В пользу данного метода также свидетельствуют экспериментальные данные, что при лекционной подачей материала усваивается около 30% информации, при проговаривании материала – 70%, а при личном участии (например, в мозговом штурме) – 90% [2].

В рамках второго направления методическая работа была нацелена на поиск эффективных путей и методов сотрудничества с семьями детей. Была пересмотрена имеющаяся модель взаимодействия. Родители и законные представители стали активными участниками педагогического процесса, перешли от пассивной роли «наблюдателей» к активной позиции «сотрудничества».

Данному факту способствовали совместные мероприятия, включение семей с детьми в поисково-исследовательскую деятельность и создание презентаций «Я и моя семья», «Огород на подоконнике», «Мои открытия». А психологический клуб «Дружная семейка», под руководством грамотного педагога-психолога, помог объединить всех участников педагогического процесса через использование тренингов, ситуативных игр, рекомендаций.

В методической литературе в различных классификациях существует большое разнообразие методов и форм методической работы, но умение правильно их подобрать для достижения определенной цели приходит с опытом.

Поэтому, организуя методическую работу в детском саду, необходимо совместно с творческой группой единомышленников, проанализировать ситуацию, условно разделить педагогов на группы и подобрать именно такие приемы, которые бы способствовали профессиональному росту воспитателей.

Профессиональное развитие педагога предполагает повышение его профессиональной компетентности. Инновационный характер педагогической деятельности придает ориентация педагога не только на передачу знаний, но и на формирование личности студента, их социализацию, творческое развитие.

В качестве направлений развития профессиональной компетентности современного педагога необходимо выделить:

- овладение инновационными подходами к реализации образовательных областей в соответствии с приоритетами, определенными ФГОС СПО;
- освоение технологии педагогической диагностики индивидуального развития студентов;
- развитие профессиональных способностей в сфере проектирования образовательных условий с учетом индивидуальных образовательных потребностей студентов, зоны ближайшего профессионального развития каждого студента;
- развитие умений использования разных форм сотрудничества с родителями.

Ожидаемым результатом данных направлений выступает повышение профессиональной адаптированности педагога, уровня достижения им профессионального мастерства, что обеспечивает формирование профессиональных знаний.

В документах, посвященных усовершенствованию российского образования, ясно выражена мысль о необходимости смены целей образования с получения знаний и реализации обобщений воспитательных задач – к формированию универсальных способностей личности, основанных на новых социальных потребностях и ценностях.

Достижение этой цели прямо связано с индивидуализацией образовательного процесса, что вполне осуществимо при организации работы по индивидуальным образовательным маршрутам.

Одной из технологий профессионального развития профессиональной компетентности педагога служит индивидуальный образовательный маршрут.

Индивидуальный образовательный маршрут – это структурированная программа действий педагога на некотором фиксированном этапе работы; это замыслы педагога относительно его собственного продвижения в образовании, оформленные и упорядоченные им, готовые к реализации в педагогических технологиях и в педагогической деятельности.

ИОМ – это личный, отличающийся характерными признаками путь следования, который представляет собой целенаправленно проектируемую дифференцированную образовательную программу, обеспечивающую педагогу разработку и реализацию личной программы профессионального развития при осуществлении методического сопровождения.

Основанием для повышения мастерства педагогов в форме построения индивидуального образовательного маршрута являются:

- изменения, происходящие в образовании;
- запросы и потребности участников образовательного процесса.

Основополагающими моментами индивидуального образовательного маршрута являются, с одной стороны, мотивационная сфера педагога, а с другой – его индивидуальные образовательные потребности как профессионала. Таким образом, педагог выступает субъектом своего профессионального развития.

Содержательную сторону индивидуального образовательного маршрута составляет решение тех профессиональных проблем, которые актуальны не только для конкретного специалиста, но и для педагогического сообщества ОО, региона, которые определяются приоритетами развития профессионального образования.

Психологическими механизмами реализации индивидуального образовательного маршрута являются самодиагностика и самоменеджмент.

Данные об удовлетворенности можно получить, например, методом социологического опроса, анкетирования персонала. Для этого сегодня теория и практика управления персоналом выработала множество методик, как научно-исследовательских (табл. 2), так и эмпирических, разработанных для конкретных организаций.

Таблица 2

Методики исследования удовлетворенности трудом [25, с. 108]

Автор(ы) методики	Предмет исследования	Краткое содержание концепции исследования	Достоинства метода, сфера применения и возможности исследования
Методика "JDI"			
Группа психологов в Гос. университета Индианы (США) под рук. У. Скотта	Удовлетворенность трудом	Отвечающему предлагается отметить на шкале семантической дифференциации, в которой имеется 7 точек между двумя утверждениями по типу "плохой - хороший" или "сильный - слабый", свое мнение по заданным акторам удовлетворенности	Применяется для фокусного исследования удовлетворенности трудом

Продолжение таблицы 2

Соотношение внутренней и внешней мотивации			
Румынский социолог К. Замфир	Удовлетворенность трудом, трудовые мотивы,	Концепция исследования основана на представлении о трех составляющих мотивации: внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной мотивации (ВПМ) и внешней отрицательной мотивации (ВОМ).	На основе компактной анкеты

	стимулы	Согласно методике, для высокой эффективности труда наиболее благоприятно соотношение, при котором $ВМ > ВПМ > ВОМ$	
Методика "Персонал предприятия и удовлетворенность трудом"			
НИИ труда и социально-го страхования	Удовлетворенность трудом, содержание и структура мотивации труда	Концепция исследования предполагает изучение содержания и структуры мотивации труда и их связи с трудовым поведением работника; исследование мотивации как фактора, влияющего на эффективность решения управленческих задач в условиях рыночных отношений.	

В организационном контексте индивидуальный образовательный маршрут реализуется в трех взаимосвязанных плоскостях, таких как профессиональное самообразование, деятельность педагога в профессиональном сообществе, участие педагога в методической работе ОО.

- Самообразование педагога предполагает изучение современных научных и методических разработок, инновационного опыта, в том числе регионального, прохождение курсов повышения квалификации.

- Деятельность педагога в профессиональном сообществе осуществляется через руководство или участие в работе профессиональных сообществ (методических объединений, творческих, рабочих и проблемных групп), на уровне образовательной организации, региона.

- Участие в методической работе на уровне ОО предполагает корпоративное обучение. Оно осуществляется в традиционных и интерактивных формах методической работы, организованной методистом для всего коллектива ОО или определенной адресной группы педагогов.

Кроме того, индивидуально организуется методическая работа педагога в рамках разработки методической темы самообразования.



Выбор того или иного индивидуального образовательного маршрута определяется комплексом факторов:

- особенностями, интересами и потребностями самого педагога, его студентов и их родителей в достижении необходимого образовательного результата;
- профессионализмом педагогического коллектива;
- возможностями учреждения удовлетворить образовательные потребности студентов;
- возможностями материально-технической базы образовательного учреждения.

## **ГЛАВА 2. ПРАКТИКА ПОВЫШЕНИЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

### **2.1. Диагностика удовлетворенностью трудом педагогов ДОО**

Объектом исследования является удовлетворенность трудом педагогов дошкольного учреждения. При диагностике выборе диагностического материала удовлетворенность трудом рассматривалась нами как субъективная оценка субъекта доступности ценных компонентов в трудовой деятельности. Следовательно, диагностический инструмент должен давать результат особенностей ценностной структуры, особенности специфику восприятия доступности и субъективное отношение к компонентам трудовой деятельности.

При диагностике педагогов дошкольной организации была использована методика - Опросник «Уровень соотношения «ценности» и «доступности» Е.Б. Фанталова» (далее УСЦД), с ценностями трудовой деятельности, разработанными М.А. Реньш [48, с. 229];

Ценности являются «специфической формой смысловых образований в личностных структурах» и поэтому имеют непосредственное отношение к самосознанию личности. Появляясь в системе социальных отношений, жизненные ценности не могут не носить в себе социально предпочитаемые или социально порицаемые значения. Отвечая на вопросы теста, участник оценивает собственную личность относительно представленных тех или иных ценностей.

Опросник Уровень соотношения ценности и доступности позволяет оценивать субъективную значимость для личности жизненных ценностей в различных сферах, определить возможность получения той или иной ценности. На основе разности этих показателей можно судить о наличие внутреннего конфликта.

В работе нами анализировалось расхождение ценности и доступности компонентов трудовой деятельности педагогов. Так на основании результатов диагностики создавался индивидуальный профиль ценности педагогов МКДОУ Таборинский детский сад с. Таборы, которые имеют следующие характеристики:

1. Высокая ценность и низкая доступность формирует внутри личностный конфликт, фрустрационные состояния – высокие показатели разности между ценностью и доступностью 8-11 баллов;

2. Средние показатели расхождения требуют корректировки и наиболее легко поддаются корректировке, игнорирование их приводит к внутри личностным конфликтам, фрустрационным состояниям – 4-7 баллов;

3. Незначительное расхождение не приводит к деформациям, дезадаптационным процессам и является ресурсом мотивации профессиональной деятельности – 0-4 балла.

Отрицательные показатели расхождения (низкая ценность и высокая доступность компонентов профессиональной деятельности) не характеризуют удовлетворенность трудом, приводят к экзистенциальному вакууму, данные значения не были учтены в рамках данной работы. Отрицательные результаты получили значение «0» при подсчете результатов – это позволило нивелировать их влияние на результаты описательной статистики.

Анализ трудовой деятельности педагогов ДОО педагогов дошкольного учреждения проводился на базе МКДОУ Таборинский детский сад с. Таборы

Персональный состав МКДОУ Таборинский детский сад с. Таборы образуют (табл. 3).

Таблица 3

## Персональный состав МКДОУ Таборинский детский сад с. Таборы

№	Должность	Уровень образования	Квалификация	Количество сотрудников
1	Директор	высшее	Высшая категория	1
2	Заместитель директора по УВР	высшее	Высшая кат.	1
3	Социальный педагог	высшее	I категория	1
4	Педагог - психолог	высшее	I категория	1
5	Учитель-логопед	высшее	I категория	1
6	Инструктор по труду, руководитель МО	высшее	Высшая категория	1
7	Инструктор по физическому воспитанию	среднее	I категория	1
8	Музыкальный рук.	высшее	I категория	1
9	Воспитатель	среднее	I категория	18

## Персональный состав МКДОУ Таборинский детский сад с. Таборы

В диагностической работе участвовали 21 педагогов детского сада. Рассмотрим состав персонала МКДОУ Таборинский детский сад с. Таборы в зависимости от стажа работы (рисунок 1)

На основании диаграммы 1 можно заключить, что МКДОУ Таборинский детский сад с. Таборы в трудоустроено 21 специалистов, непосредственно задействованных в воспитании детей. Среди данных специалистов было выявлено 4 группы сотрудников, в зависимости от педагогического стажа – менее 5 лет, от 5 до 10 лет, от 10 до 20 лет, более 20 лет.

Среди сотрудников 5 МКДОУ Таборинский детский сад с. Таборы специалистов имеют стаж работы менее 5 лет. В соответствии с позицией

Э.Ф. Зеера можно отметить, что данная категория специалистов находится на стадии профессиональной адаптации – происходит освоение новой социальной роли, накопление опыта самостоятельного выполнения профессиональной деятельности, формирование профессионально важные качеств.

К следующей группе (от 5 до 10 лет) относится 3 сотрудника МКДОУ Таборинский детский сад с. Таборы, к группе от 10 до 20 лет относится 13 сотрудников детского сада и стаж работы более 20 лет имеет 4 сотрудника. На основании классификации профессионального становления Э.Ф. Зеера можно отметить, что данные группы специалистов прошли стадию адаптации, у них сформированы профессионально важные качества.

Исследование особенностей удовлетворенности трудом проводилась анонимно, респондентом предлагалось самостоятельно в рабочее время ответить на вопросы методик.

Исследование проводилось в августе 2017 года, общей продолжительностью 2 недели. Результаты исследования удовлетворенности педагогов дошкольного учреждения оформлены в сводной таблице 4. Проведем анализ уровня удовлетворенности трудом по результатам оценки интегральной удовлетворенности трудом.

Таблица 4

Результаты описательной статистики исследования удовлетворенности трудом педагогов МКДОУ Таборинский детский сад с. Таборы

	N	Мини мум	Макси мум	Средн ее	Стандартное отклонение
интерес к работе	25	3,00	6,00	4,7600	,83066
достижение в работе	25	1,00	4,00	2,8000	1,04083

Продолжение таблицы 4

Взаимоотношение	25	2,00	6,00	5,2800	1,02144
Руководство	25	1,00	6,00	4,8400	1,24766
Притязание и деятельность	25	1,00	4,00	2,8800	0,92736
предпочтение высокого заработка	25	1,00	4,00	2,9200	0,99666
условия труда	25	2,00	4,00	3,2400	0,77889
Профессиональная ответственность	25	1,00	2,00	1,4000	0,81650
Общая удовлетворенность	25	18,00	27,00	21,6800	2,34023

На основании проведенного исследования удовлетворенности трудом педагогов МКДОУ Таборинский детский сад с. Таборы можно сделать выводы:

1. Интерес к работе находится в промежутке от 3 до 6, среднее  $4,76 \pm 0,83$ , можно отметить у педагогов дошкольного учреждения уровень интереса к содержанию профессиональной деятельности выше среднего, т.е. уровень насыщенности, эмоциональной включенности, внутренней мотивации, связанного с содержанием профессиональной деятельности, выше среднего;

2. Достижения в работе находится в промежутке от 0 до 4, среднее  $2,8 \pm 1,04$ , данный показатель имеет средний уровень выраженности, можно отметить, что уровень удовлетворения результатами профессиональной деятельности находится может характеризоваться как положительный;

3. Удовлетворенность взаимоотношениями находится в промежутке от 2 до 6, среднее  $5,28 \pm 1,02$ , данный показатель отражает высокий уровень удовлетворения взаимоотношениями с коллегами, педагоги дошкольного учреждения имеют выраженные положительные отношения с коллегами;

4. Удовлетворенность руководством находится в промежутке от 1 до 6, среднее  $4,84 \pm 1,25$ , удовлетворенность педагогами управленческим составом находится на уровне выше среднего, в целом педагоги удовлетворены системой управления

5. Удовлетворенность притязаниями и деятельностью находится в промежутке от 1 до 4, среднее  $2,88 \pm 0,93$ , находится на среднем уровне, педагоги удовлетворены требованиями профессиональной деятельности;

6. Удовлетворенность заработком находится в промежутке от 1 до 4, среднее  $2,92 \pm 1,00$ , удовлетворенность заработной платой находится на среднем уровне, в целом педагоги довольны уровнем и системой оплаты труда;

7. Удовлетворенность условиями труда находится в промежутке от 2 до 4, среднее  $3,24 \pm 0,78$  – данный показатель имеет уровень удовлетворенности выше среднего, педагогов дошкольного образовательного учреждения устраивают условия – место, режим, техническое оснащение;

8. Удовлетворенность профессиональной ответственностью находится в промежутке от 0 до 2, среднее  $1,40 \pm 0,82$ , данный уровень отражает удовлетворенность ниже среднего, так можно отметить, что ответственность может субъективно расцениваться как завышенный или низкий уровень ответственности;

9. Общая удовлетворенность находится в промежутке от 18 до 27, среднее  $21,68 \pm 2,34$ , уровень удовлетворенности находится на уровне выше среднего, педагоги удовлетворены профессиональной деятельностью, можно отметить что уровень удовлетворенности педагогов находится на оптимальном уровне, что не провоцирует экзистенциальный вакуум и не препятствует достаточному уровню мотивации деятельности.

Далее нами был проведен частотный анализ результатов исследования расхождения ценностей профессиональной деятельности и их доступность и на занимаемой должности.

В ходе анализа показали «0», результат, указывающий на наличие неудовлетворенности потребностей – присвоены числа разности доступности и ценности.

Можно отметить, что у большинства сотрудников доступность ценности «работа по полученной специальности» находится на оптимальном уровне – не наблюдается экзистенциального вакуума, связанного с легкой доступностью значимых ценностей, не наблюдается выраженной фрустрации, у большинства сотрудников – 16 сотрудников (набравшие 1, 2, 4 балла) (рисунок 2).

У 5 педагогов (0 баллов) наблюдается ситуация низкой ценности работы по специальности и ее доступности в профессиональной деятельности, что может негативно влиять на мотивацию профессиональной деятельности. У 5 педагогов наблюдается выраженное неудовлетворение по показателю работы по специальности – можно отметить, что у данных сотрудников имеется нереализованный потенциал.

Далее составлен диаграмме распределения результатов исследования расхождения ценности и доступности хорошей зарплаты педагогов ценности и доступности работы по полученной специальности (рисунок 3)

У трех сотрудников отмечается удовлетворенность уровнем заработка, у остальных сотрудников имеется выраженный конфликт ценности и доступности. Полученные результаты расходятся с результатами опросника, можно предположить, что, отвечая на вопросы из предыдущей методики педагоги ориентировались на условия труда воспитателей, данная методика отражает личностные ценности и притязания.

Далее составлен диаграмме распределения результатов исследования расхождения ценности и доступности возможности служебного роста (рисунок 4)

Можно заключить, что у 3 сотрудников наблюдается оптимальное расхождение ценности и доступности возможности служебного роста (2 балла), у остальных сотрудников можно отметить наличие выраженного



неудовлетворения возможности служебного роста в профессиональной деятельности педагога.

На диаграмме отображены распределения результатов исследования расхождения ценности и доступности работы по ценности четко расписанного трудового процесса (рисунок 5)

На основании диаграммы можно отметить, что у большинства сотрудников расхождение находится на оптимальном уровне (0, 1, 2, 3, 4 балла), что отражает удовлетворение расписанием трудовой деятельности, у 10 сотрудников наблюдается некоторая нестабильность (5 баллов), у 2 педагогов отмечен внутренний конфликт, неудовлетворение расписанием работы.

Можно сделать вывод, что у 16 педагогов наблюдается удовлетворение по показателю престижности профессии (1, 3, 4 балла), у 9 педагогов отмечены выраженные внутренние конфликты ценности и доступности престижности профессии.

На диаграмме отображены распределения результатов исследования расхождения ценности и доступности возможности социальных льгот (рисунок 7)

Можно отметить, что у 14 педагогов показатель находится на оптимальном уровне – имеется расхождение, которое нормализует уровень мотивации, у 5 педагогов наблюдается некоторая нестабильность в отношении ценности возможности социальных льгот, выраженная неудовлетворенность отмечена у 6 сотрудников.

Можно отметить, что у 2 педагогов показатель находится на оптимальном уровне – имеется расхождение, которое нормализует уровень мотивации, у 14 педагогов наблюдается некоторая нестабильность в отношении ценности работы с близкими по духу людьми, выраженная неудовлетворенность отмечена у 9 сотрудников.

На диаграмме отображены распределения результатов исследования расхождения ценности и доступности работы под руководством квалифицированного начальника (рисунок 8)

На основании графика можно отметить, что у 6 сотрудников расхождение находится на оптимальном уровне (3 балла), что отражает удовлетворение работы под руководством квалифицированного начальника, у 6 сотрудников наблюдается некоторая нестабильность (6, 7 баллов), у 13 педагогов отмечен внутренний конфликт, неудовлетворение ценности работы под руководством квалифицированного начальника.

Далее составлена диаграмма распределения результатов исследования расхождения ценности и доступности комфорта условий труда (рисунок 9)

Можно заключить, что у 10 сотрудников наблюдается оптимальное расхождение ценности и доступности возможности служебного роста (3, 4 балла), нестабильность в отношении ценности наблюдается у 6 педагогов (5, 6 баллов) у остальных сотрудников можно отметить наличие выраженного неудовлетворения ценности комфорта условий труда.

На диаграмме отображены распределения результатов исследования расхождения ценности и доступности удобного режима работы (Приложение 10).

Можно отметить, что у 11 педагогов показатель находится на оптимальном уровне – имеется расхождение, которое нормализует уровень мотивации, у 7 педагогов наблюдается некоторая нестабильность в отношении ценности удобного режима работы, выраженная неудовлетворенность отмечена у 7 сотрудников.

Далее составлена диаграмма распределения результатов исследования расхождения ценности и доступности работы, предполагающей общение с людьми (рисунок 11).

На основании графика можно отметить, что у большинства сотрудников расхождение находится на оптимальном уровне (1, 2, 3, 4 балла), что отражает удовлетворение по показателю работы,

предполагающей общение с людьми, у 9 сотрудников наблюдается некоторая нестабильность (5, 7 баллов), у 3 педагогов отмечен внутренний конфликт, неудовлетворение по показателю работы, предполагающей общение с людьми.

На диаграмме отображены распределения результатов исследования расхождения ценности и доступности возможности выполнять работу большой общественной важности (рисунок 12)

Можно заключить, что у 9 сотрудников наблюдается оптимальное расхождение ценности и доступности возможности выполнять работу большой общественной важности (1 балл), у остальных сотрудников можно отметить наличие выраженного неудовлетворения возможности выполнять работу большой общественной важности.

## **2.2. Методические формы повышения удовлетворенности трудом педагогов ДОО**

Цель методической и социально-психологической работы в исследуемом нами коллективе:

- формирование стабильного трудового коллектива,
- развитие организационной культуры,
- использование социально-психологических факторов трудовой мотивации работников,
- повышения их социальной и творческой активности,
- удовлетворенности трудом с целью максимального развития и использования трудового потенциала каждого работника дошкольной организации.

Проводимая модернизация российского образования позволяет сегодня создать любую модель развития приоритетных направлений учебного заведения, системы обучения и воспитания, профессионального потенциала педагогов.

Движущей силой развития дошкольного учреждения становится творческий потенциал педагогов: их профессиональный рост, отношение к работе, способности выявить потенциальные возможности своих воспитанников.

Создание модели инновационного художественно-эстетического образовательного пространства МКДОУ Таборинский детский сад с. Таборы как одно из условий повышения качества образования.

Используемые в МКДОУ Таборинский детский сад с. Таборы формы методической работы:

- Педагогический совет;
- Консультирование;
- Теоретический семинар, семинар-практикум, семинар-диалог;
- «Круглый стол»;
- Самообразование;
- Собеседования;
- Педагогическая газета;
- Творческие микрогруппы;
- Мозговой штурм;
- Деловая игра;
- Открытый показ. [52, с. 43].

Удельный вес участия педагогического коллектива в организации и проведении методической работы составляет 100%. Основная цель работы всего коллектива детского сада - формирование целостного педагогического пространства и гармоничных условий для всестороннего развития, воспитания и оздоровления детей в условиях МКДОУ Таборинский детский сад с. Таборы.

В центре внимания было применение основной общеобразовательной программы дошкольного образования МКДОУ Таборинский детский сад с. Таборы.

Основная общеобразовательная программа МКДОУ Таборинский детский сад с. Таборы обеспечивает разностороннее развитие детей в возрасте от 1,5 до 7 лет с учетом возрастных и индивидуальных особенностей по основным направлениям развития - физическому, социально - коммуникативному, познавательному, речевому и художественно - эстетическому.

Работа над единой методической темой выступает фактором сплочения коллектива. Актуальность ее зависит от уровня деятельности коллектива, интересов учителей. Тема охватывает учебную и внеурочную воспитательную работу. Работа над темой требует подведения промежуточных итогов, корректировки.

Психолого-педагогические семинары проводятся раз в четверть. Требуют высокой квалификации организаторов и прямых связей с учеными. Положительная тенденция - взаимосвязь теории и практики. Результатом деятельности семинара становятся не только знания, но и практические умения и навыки.

Научно-практические конференции и педагогические чтения способствуют обогащению интересов и духовных потребностей учителей. Примером нетрадиционного проведения конференции являются короткие выступления с последующей дискуссией.

Методические объединения нацелены на освоение каждым учителем содержания, основных требований и идей новых учебных программ. Виды деятельности: открытые уроки, педагогические консилиумы, творческие отчеты и т.д.

Микрогруппы формируются для освоения нового опыта, методики по принципу психологической совместимости, состоят из 3-6 человек. Каждый член группы сначала самостоятельно изучает теорию, затем обсуждает ее с коллегами и реализует изучаемую идею в своей практике.

Открытые уроки имеют назначение:

а) распространение прогрессивного опыта имеющего высокий конечный результат;

б) экспериментальное подтверждение теории, экспертная оценка ее коллегами.

Мотивация успешного продвижения по инновационному пути гарантирует формирование эффективной системы для всего учебно-воспитательного процесса.

Главным ориентиром для педагогов в этом случае становится способность к самоорганизации, активное участие в общественной деятельности и презентация собственных достижений. Первоочередной задачей руководителей является обязательное создание условий для продвижения вперед как в профессиональном, так и в личностном росте каждого отдельно взятого педагога.

Таким образом, происходит становление принципиально нового механизма взаимодействия всех участников педагогического процесса, стержнем которого является творческий потенциал, где определенное внимание уделяется конкурсам профессионального мастерства.

Системный подход в организации и проведении конкурсной программы открывает широкие возможности для всех, кто причастен к этой работе. Совместные усилия администрации, педагогического сообщества, воспитанников, родителей позволяют реализовать идеи быстро и продуктивно. Именно от организации действий всех заинтересованных в развитии конкурсного движения лиц, зависит положительный результат.

Правильно организованный конкурс имеет много сторонников и перспективу развития.

Очень интересно складывается жизнь конкурсанта. Рождается конкурсное братство, увеличиваются шансы профессионального роста, появляется стимул к проявлению творчества. Воспитатели радуются дополнительному празднику, который заметно раскрашивает педагогические будни.

Конкурсы профессионального мастерства – наиболее интересная, но и своего рода, затратная форма работы с кадрами, так как, кроме подготовительной работы к организации мероприятия и подготовки членов жюри конкурса, требуется понимание, поддержка и участие со стороны опытных воспитателей, включения молодых и малоопытных педагогов в профессиональную борьбу с коллегами.

Но, с моей точки зрения, такие конкурсы необходимо проводить ежегодно:

- во-первых, любому педагогу предоставляется возможность раскрыть свой профессиональный и личностный потенциал;
- во-вторых, поощрить и поддержать воспитателя и специалиста, творчески использующего свой педагогический опыт, имеющего устойчивый конечный результат в работе, умеющего анализировать собственную деятельность;
- в-третьих, наиболее рационально и комплексно реализовать план работы на учебный год: показ открытых мероприятий и сообщение из опыта работы педагога с демонстрацией результатов деятельности, проработка теоретической базы проблемных вопросов ДОУ и т. п.;
- в-четвертых, создать атмосферу сотрудничества, взаимопонимания и взаимопомощи.

Подобные проекты актуальны и очень эффективны.

Разработка педагогами проектов и мини-проектов, темы, которых выбираются самостоятельно в зависимости от творческого направления деятельности заканчивается презентация.

Целью презентации являются:

- предоставление педагогам возможности для публичного выступления,
  - самовыражения;
  - повышение мотивации, интереса к профессиональной деятельности;
- престижности выполнения проектов;
- обучение педагогов умению презентовать свою работу;

- обучение педагогов технологии проектной деятельности.

Результатом участия в проектной деятельности для педагогов МКДОУ Таборинский детский сад с. Таборы являются познание себя и ориентация на ценности саморазвития, качественное изменение отношений в коллективе, стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь, снятие в коллективе конфликтности и раздражительности, управление технологическим процессом в зависимости от профессионального уровня педагогов.

Следовательно, деятельность по развитию проектной культуры в образовательном процессе способствует сплоченности педагогического коллектива, гармонизации отношений с воспитанниками и их родителями, влияет на повышение профессионально-личностного потенциала, уровня квалификации и профессионализма и удовлетворенности трудом педагогических кадров.

Учитывая новые ценности образования и методической работы в целом, нами были определены новые цели и разработана модель методической работы в ДОО.

Задачи:

- совершенствование методической работы, рациональное использование возможностей для повышения удовлетворенности трудом педагогов;
- мотивирование успешности педагогов, что оказывает стратегическое влияние на результаты трудовой деятельности;
- решение вопросов материального стимулирования педагогов, повышающих свою квалификацию, добивающихся высокого качества воспитательной работы;
- совершенствование аттестационных мероприятий как средства повышения уровня квалификации педагогических и руководящих работников;



- развитие инновационного поведения педагогов и их нового педагогического мышления;
- развитие и повышение уровня научно-исследовательской и методической культуры педагогов;
- создание в учреждениях образования мониторинговых и диагностических программ, направленных на удовлетворенность трудом педагогов;
- социальная защита педагогических работников и ресурсное обеспечение их профессиональной деятельности;
- повышение статуса педагога и престижа педагогической профессии.

Ожидаемые результаты от внедрения рекомендации по повышению удовлетворенности трудом педагогов:

- повышение удовлетворенности трудом педагогов в ДОО;
- положительное изменение качественных показателей труда педагогических работников и деятельности в целом;
- закрепление и успешная деятельность молодых педагогов;
- создание условий для изменения статуса педагога, перевод его с позиции педагога-методиста, педагога-исследователя и экспериментатора.

Нельзя не отметить, что в основе оптимизации любой деятельности, в том числе, и методической работы в ДООУ, лежат три принципа:

- принцип системности: только применение системы мер позволит добиться максимального использования всех имеющихся резервов;
- принцип конкретности: каждый педагогический коллектив может добиться оптимальных результатов только с помощью своего, учитывающего особенности конкретных педагогов и руководителей, т. е. отличного от других, варианта системы;
- принцип меры: каждый элемент содержания методической работы, каждая форма должны быть представлены в конкретной системе по-своему, в «своей мере».

Результаты методической работы важно рассматривать в соответствии с динамикой итоговых результатов всего педагогического процесса в ДОУ, уровнем образованности, воспитанности и развитости детей, позитивной динамикой уровня этих показателей.

Наличие удовлетворенности педагогов процессом и результатом своего труда, оптимальный уровень их творческого самочувствия и душевного комфорта – важные психологические критерии действенности методической работы, ее реальной стимулирующей роли.

Таблица 5

#### План проведения мероприятий

№ п/п	Мероприятие	Участники
1	Консультация с мультимедиа презентацией для воспитателей «Развивающая речевая среда». Выставка литературы.	Педагоги ДОО, ст.воспитатель
2	Мастер-класс «Умение педагога выступать»	Педагоги, родители
3	Семинар – практикум с использованием методов активизации «Игровые технологии в развитии речи дошкольников»	Воспитатели, ст.воспитатель
4	Педагогический час «Формирование интереса к художественному слову у детей»	Воспитатели, специалисты, ст.воспитатель
5	Творческая мастерская «Развивающая среда своими руками».	Педагоги ДОО

## 2.3 Анализ результатов исследования

В ходе исследования были выявлены следующие результаты: 48% опрошенных отметили среднюю удовлетворенность размером заработной платы. Работа без больших направлений и стрессов, показала низкий уровень данного показателя, скорее связан с характерными особенностями предприятия.

Взаимоотношения с непосредственным руководителем, 52% опрошенных ответили, что их удовлетворяет данный показатель. Это является следствием индивидуального подхода к подчиненным. 40% работников отметили недостаток информации о целях и задачах дошкольного образовательного учреждения. Важность и ответственность выполняемой работы показало, 74% работников удовлетворяет этот показатель удовлетворенности.

Возможность выполнять работу, уважаемую широким кругом людей, 89% опрошенных отметили среднюю удовлетворенность этим показателем. Это отметили показатель стоит этого, на сколько эффективно организована работа в целом. 65 % опрошенных ответили, что их в полнее удовлетворяет этот показатель. Опрошенные 45% персонала ответили, что возможности для проявления самостоятельности и инициативы в работе удовлетворяет, а 55% не удовлетворяет.

Надежность работы, дающая уверенность в завтрашнем дне показал низкий уровень, скорее связан с нестабильностью российского рынка конкретно с рассматриваемой организацией. Работа как средства достижение успеха в жизни, показали более половины опрошенных отметили среднюю удовлетворенность этим показателем связано не только с предприятием, но и с высоким уровнем жизни в России.

Результаты исследования общего уровня удовлетворенности трудом и ее составляющих на констатирующем и контрольном этапе исследования в группе педагогов ДОО.

Таким образом, обнаружена следующая тенденция:

- на первом месте стоит удовлетворенность взаимоотношениями с руководством.

- во втором – удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками.

И в-третьих – заинтересованность работой.

Таблица 6

Сравнительный анализ результатов исследования удовлетворенности трудом педагогов МКДОУ Таборинский детский сад с. Таборы на констатирующем и контрольном этапе исследования

шкалы	уровень	Констатирующий этап	контрольный этап
Интерес к работе	высокий	25 чел	28 чел
	средний	27 чел	32 чел
	низкий	18 чел	10 чел
Удовлетворенность достижениями на работе	высокий	15 чел	20 чел
	средний	25 чел	28 чел
	низкий	30 чел	22 чел
Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	высокий	23 чел	24 чел
	средний	43 чел	45 чел
	низкий	4 чел	1 чел
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	высокий	25 чел	20 чел
	средний	32 чел	43 чел
	низкий	13 чел	7 чел
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	высокий	28 чел	28 чел

Продолжение таблицы 6

	средний	30 чел	38 чел
	низкий	12 чел	4 чел
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	высокий	16 чел	16 чел
	средний	41 чел	41 чел
	низкий	13 чел	13 чел
Удовлетворение условиями труда	высокий	17 чел	21 чел
	средний	33 чел	36 чел
	низкий	20 чел	13 чел
Профессиональная ответственность	высокий	10 чел	10 чел
	средний	21 чел	50 чел
	низкий	10 чел	10 чел
Общая удовлетворенность трудом	высокий	22 чел	12 чел
	средний	35 чел	13 чел
	низкий	13 чел	5 чел

Отсюда следует, что для данных воспитателей преимущественное значение имеют благоприятные отношения с руководством и членами коллектива, немалое значение уделяется также заинтересованности своей деятельностью.

Их активность мотивирована самим содержанием трудовой деятельностью, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов.

Таким образом, мы выявили, что мотивация педагогов в первую очередь, направлена на достижение успехов в профессиональной деятельности.

Активность сотрудников мотивирована самим содержанием трудовой деятельностью, устремлением в достижении определенных позитивных результатов в сотрудничестве со всеми участниками образовательного процесса, в первую очередь с руководством.

Для педагогов характерно благоприятное отношение с руководством и членами коллектива. Особенно высокие значения, полученные по таким компонентам как сотрудничество и взаимодействие между сотрудниками, говорят о том, что именно эти критерии оказывают опосредованное влияние на повышение продуктивности деятельности.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

На современном этапе развития общества, в связи с социальным заказом и вступившим в силу Профессиональным стандартом, к педагогам дошкольного учреждения предъявляются высокие требования. Данные требования включают в себя как общепрофессиональные, так специальные характеристики трудовых функций воспитателя.

Для осуществления общепедагогической функции, воспитательной и развивающей деятельности, а также педагогической деятельности по реализации программ дошкольного образования, воспитателям необходимо быть не просто исполнителем, но и профессионалом своего дела.

В методической литературе в различных классификациях существует большое разнообразие методов и форм методической работы, но умение правильно их подобрать для достижения определенной цели приходит с опытом.

Поэтому, организуя методическую работу в детском саду, необходимо совместно с творческой группой единомышленников, проанализировать ситуацию, условно разделить педагогов на группы и подобрать именно такие приемы, которые бы способствовали профессиональному росту воспитателей.

Актуальность исследования обусловлена тем, что удовлетворенность трудом – это одна из важных социально-психологических проблем, которая лежит в трудовой плоскости.

Потребность педагога реализовать соответствующие социальные ожидания проявляется в отношении к профессиональной деятельности и укрепляется в ходе профессиональной социализации.

В научной литературе рассматриваются следующие характеристики удовлетворенности трудом:

– соответствие профессиональной деятельности потребностям, вкусам, оценкам, склонностям, принципам и убеждениям, проявлениям избирательности в активности субъекта;

– одно из эмоционально-психических состояний человека, при котором профессиональная деятельность тесно связана с внутренними переживаниями, устойчивыми настроениями, ситуативными состояниями, определяющими перспективные направления активности;

– оценка трудовой ситуации с точки зрения соответствия потребностям личности в условиях деятельности, в сложившихся формальных и неформальных отношениях, в стиле управления, в престижности работы, в возможности дальнейшего продвижения, в зарплате;

– социально-фиксированная установка, отражающая процесс принятия работником социальных норм;

- мотивация деятельности, обусловленная результатами деятельности, дающими возможность удовлетворения потребностей, многообразными факторами.

Отношение к деятельности как к ценности обуславливает потребности реализовывать социальные нормы, касающиеся данного вида деятельности. Это формирует определенные ожидания и в свою очередь способствует возникновению определенного состояния удовлетворенности, например, социально-образовательным и (или) социально-профессиональным статусом.

Отношение к профессионально-педагогической деятельности как к средству реализации физического и духовного потенциала личности педагога ведет к формированию соответствующих профессиональных потребностей, которые формируют определенные ожидания относительно организации деятельности и ее результатов.

На уровне воспитателя отношение к деятельности в конкретном образовательном учреждении проявляется в степени его удовлетворенности условиями профессиональной жизнедеятельности, конкретным коллективом, работой, ее результатами.



Цель методической и социально-психологической работы в исследуемом нами коллективе: формирование стабильного трудового коллектива, развитие организационной культуры, использование социально-психологических факторов трудовой мотивации работников, повышения их социальной и творческой активности, удовлетворенности трудом с целью максимального развития и использования трудового потенциала каждого работника дошкольной организации.

В центре внимания было применение основной общеобразовательной программы дошкольного образования МКДОУ Таборинский детский сад с. Таборы.

В ходе исследования были выявлены следующие результаты: 87% испытуемых имеют средние показатели общей удовлетворенности трудом. 9% исследуемых обладают высоким уровнем удовлетворенности профессиональной деятельностью. 4% опрошенных имеют низкий уровень удовлетворенности своим трудом.

Результаты исследования общего уровня удовлетворенности трудом и ее составляющих на констатирующем и контрольном этапе исследования в группе педагогов ДОО.

Таким образом, обнаружена следующая тенденция:

- на первом месте стоит удовлетворенность взаимоотношениями с руководством.

- во втором – удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками.

- И в-третьих – заинтересованность работой.

Отсюда следует, что для данных воспитателей преимущественное значение имеют благоприятные отношения с руководством и членами коллектива, немалое значение уделяется также заинтересованности своей деятельностью. Их активность мотивирована самим содержанием трудовой деятельностью, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов.

Таким образом, выявили, что мотивация педагогов в первую очередь, направлена на достижение успехов в профессиональной деятельности.

Управление персоналом должно охватывать весь кадровый состав организации. Кроме того, хотя заведующая детским садом и обладает рядом инструментов по удовлетворенности трудом педагогов в целом, однако, большую роль играют и особенности мотивационной сферы каждого конкретного специалиста.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Айсмонтас, Б.Б. Педагогическая психология: схемы и тесты [Текст] Б.Б. Айсмонтас. - М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2014. - 207 с.
2. Абакумова, И.В., Кагермазова Л.Ц., Савин В.А. Диалог культур как смыслотехнология формирования установок толерантного сознания и поведения студентов вуза [Текст] // Российский психологический журнал. – 2013. – Т. 10. – № 1. – С. 3–6.
3. Алавердов, А.Р. Управление персоналом банка [Текст]/ Московская финансово-промышленная академия. - М.: Маркет ДС, 2014.
4. Алехина, О.Е. Современные персонал-технологии. [Текст] Москва, 2015.
5. Бурнард, Ф. Тренинг навыков консультирования. [Текст] - С.-П.: Питер, 2013, 256 с.
6. Белая, К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации [Текст] / К.Ю. Белая. – М.: ТЦ Сфера, 2014. – 128 с.
7. Вахромов, Е.Е. Психологические особенности развития человека: теория самоактуализации / Учебное пособие.- М.: Международная педагогическая академия, 2013, 116 с.
8. Волобуева, Л.М. Работа старшего воспитателя ДООУ с педагогами. [Текст] – М.: 2004. – 89 с.
9. Вудраф, Ч. Центры развития и оценки. [Текст] Перевод с англ. М.: НІРРО, 2014. - 384 с.
10. Гордиенко, В.Н. Удовлетворенность профессиональной деятельностью как психологический критерий личностно-профессионального развития учителя: дисс. ... к. пс. н. [Текст] Иркутск, 2004. – 150 с.
11. Газиева, М.З., Масаева З.В. Педагогическая психология. – Махачкала: АЛЕФ [Текст], 2014. – 220 с.

12. Дубцова, М.В. К вопросу о методической работе в современном до- школьном образовательном учреждении [Текст] / М.В. Дубцова // Современные тенденции в образовании и науке: междунар. заочная науч.- практ. конф. – 2014. – С. 51-56.
13. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития [Текст] / Учебное пособие. - М.: Академия, 2014. - 240 с.
14. Зимняя, И.А. Ключевые мотивации как результативно-целевая основа компетентного подхода в образовании. [Текст] Авторская версия. - М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2012.
15. Зинкевич – Евстигнеева, Т.Д. Пять кейсов для бизнес- тренера. [Текст] - СПб.: Речь, 2014. - 208 с.
16. Иванова, С.В. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час. - 3-е изд. [Текст] - М.: Альпина Бизнес Букс, 2014. - 160 с.
17. Истратова, О.Н. Справочник психолога начальной школы [Текст] / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. - Изд. 3-е. - Ростов н/Д: Феникс, 2014. - 442
18. Капустин, Н.П. Педагогические технологии адаптивной школы: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. [Текст] - М.: Издательский центр «Академия», 2015. - 216 с.
19. Кузьмина, Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. [Текст] - М.: Высш. шк., 2013.
20. Кибанов, А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник [Текст] / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, М.В. Ловчева. – М.: Инфра-М, 2009 – 524 с.
21. Лайл, М. Спенсер- мл. и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. [Текст] Пер. с англ. М: НІРРО, 2014. - 384 с.
22. Лосев, П.Н. Управление методической работой в современном ДООУ. [Текст] – М.: Творч. центр, 2004. – 156 с.

23. Майкл Армстронг. Стратегическое управление человеческими ресурсами: [Текст] Пер. с англ. - М.: ИНФРА-М, 2013. - VIII, 328 с.
24. Макарова, И.К. Управление персоналом : Наглядные учебно-методические материалы. [Текст] - М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова, 2014. - 98 с.
25. Макарова, И.К. Управление человеческими ресурсами: пять уроков эффективного HR- менеджмента. [Текст] - М.: Дело, 2014. - 232 с.
26. Маркова, А.К. Психология профессионализма, [Текст] Изд.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 2014.
27. Масаева, З.В., Абакумова И.В., Психолого-педагогическая компетентность родителей как фактор обеспечения психологической безопасности [Текст] // Наука и образование в жизни современного общества: Материалы междунар. науч.-практ. конф. – Тамбов, 2015. – С. 93–94.
28. Масаева, З.В., Газиева М.З. Профессиональная компетентность педагога дошкольного образовательного учреждения [Текст] // Новый взгляд: Международный научный вестник. – 2014. – № 6. – С. 78–86.
29. Масаева, З.В., Эхаева Р.М., Булуева Ш.И. Развитие профессиональной компетентности педагогов в условиях введения и реализации ФГОС ДО [Текст] // Казанская наука. – 2014. – № 5. – С. 178–181.
30. Маслоу, А. Г. Мотивация и личность. 3-е изд. [Текст] / Пер. с англ. - СПб.: Питер, 2015. - 352 с.
31. Маценко, В.Ф. Имидж: психология создания. [Текст] К.: Ника-Центр, 2013.
32. Модели и методы управления персоналом: Российско-британское учебное пособие [Текст] / Под ред. Е.Б. Моргунова (Серия «Библиотека журнала «Управление персоналом»). - М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2013. - 464 с.
33. Нестерова, О.В. Педагогическая психология в схемах, таблицах и опорных конспектах: учеб. пособие для вузов [Текст] / О.В. Нестерова. - 2-е изд. - М.: Айрис-пресс, 2015. - 112 с.

34. Общая и профессиональная педагогика: Учебное пособие для студентов, обучающихся по специальности [Текст] «Профессиональное обучение»: В 2-х книгах / Под ред. В.Д. Симоненко, М.В. Ретивых. - Брянск: Изд-во Брянского государственного университета, 2012. - Кн. 1 - 174 с.
35. Овчарова, Р.В. Технологии работы школьного психолога с педагогическим коллективом. [Текст] - Курган: изд-во Курганского гос. ун-та, 2014. - 187 с.
36. Панова, Н.В. Профессиональное развитие личности педагога [Текст] / Вестник Томского государственного педагогического университета, 2012. №2.С.101-105
37. Практикум по возрастной психологии: Учеб. пособие / Под ред. Л.А. Головей, Е.Ф. Рыбалко. - СПб.: Речь, 2015. - 688 с.
38. Профессиональная педагогика: Учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям. М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 2014. - 512 с.
39. Поздняк, Л.В., Волобуева Л.М. Специфика управленческой деятельности современного руководителя дошкольного образовательного учреждения [Текст] // Управление ДОУ. – 2006. – № 5. – С. 18–20.
40. Соловова Н.А. Управление методической работой ДОУ: от традиций к инновациям [Текст] / Н.А. Соловова, Н.В. Кузьминова // Воспитатель дошкольного образовательного учреждения. – 2013. – № 8. – С. 40-46.
41. Сластенин, В.А. Педагогика: учебник для студ. высш. учеб. заведений [Текст] / В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов; под ред. В.А. Сластенина. - 9-е изд., стер. - М.: Издательский центр «Академия», 2015. - 576 с.
42. Стаут, Л.У. Управление персоналом. Настольная книга менеджера. [Текст] / Стаут Л.У., пер. с англ. - М.: ООО «Издательство «Добрая книга», 2014. - 536 с.

43. Субетто, А.И. Квалиметрия человека и образования: генезис, становление, развитие, проблемы и перспективы [Текст] // Материалы XI симпозиума «Квалиметрия в образовании: методология, методика и практика» - М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2014. - 97 с.
44. Теория компетенции [Текст] / Ю.А. Тихомиров. - М.: ЮРИНФОРМЦЕНТР, 2014. - 355 с.
45. Терре, С.И. Методическая работа - как средство повышения эффективности и качества образовательного процесса.- Иркутск: Дрофа, 2010.
46. Управление персоналом. [Текст] Учебное пособие / Под ред. Б.Ю. Сербиновского и С.И. Самыгина. М.: «Дашков и Ко», 2014.- 432 с.
47. Успенский, В.Г. Введение в психолого-педагогическую деятельность: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений, обучающихся по специальности 031000 «Педагогика и психология» [Текст] / В.Б. Успенский, А.П. Чернявская. - М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2015. - 175 с.
48. Шамова, Т.И. Давыденко Т.М. Управление образовательным процессом в адаптивной школе [Текст] / М.: Центр «Педагогический поиск», 2013. - 384 с.
49. Шевцова, И.В. Тренинг тренеров: 9 дней для личностного роста. - СПб.: Речь, 2015.- 128 с.
50. Шекшня, С.В. Управление персоналом современной организации. [Текст] – М.: Интел-Синтез, 2009. – 368 с.
51. Шамянов, Р.М. Самоактуализация учителей и удовлетворенность жизнедеятельностью и собой [Текст] / Мир психологии, 2002. №2.С.143-148
52. Шумакова, К.С. Научно-методическое сопровождение педагогической деятельности воспитателей и руководителей ДОУ [Текст] // Образование и наука. – 2008. – № 7. – С. 61-68.

53. Комаров М.С., Горшков В.Ю., Андрамонов М.В. Трудовая мобильность учителей и проблема сокращения педагогических кадров / Ярославский педагогический вестник, 2001. №1. [Электронный ресурс] URL: [http://vestnik.yspu.org/releases/novosti\\_i\\_problemy/16\\_2/](http://vestnik.yspu.org/releases/novosti_i_problemy/16_2/) (дата обращения: 10.09.2014).





Рис. 1. Анализ стажа педагогического состава



Рис. 2. Расхождение ценности и доступности работы по полученной специальности педагогов МКДОУ Таборинский детский сад с. Таборы по показателю работы по полученной специальности



Рис. 3 Расхождение по показателю хорошая зарплата



Рис. 4. Расхождение по показателю возможности служебного роста педагогов  
МКДОУ Таборинский детский сад с. Таборы



Рис. 5. Расхождение по показателю четко расписанного трудового процесса педагогов МКДОУ Таборинский детский сад с. Таборы



Рис.6. Расхождение по показателю престижности профессии



Рис.7 Расхождение по показателю возможности социальных льгот



Рис. 8. Расхождение по показателю работа под руководством квалифицированного начальника



Рис.9. Расхождение по показателю комфорта условий труда



Рис. 10. Расхождение по показателю удобного режима работы

Работа, предполагающая общение с широким и меняющимся кругом

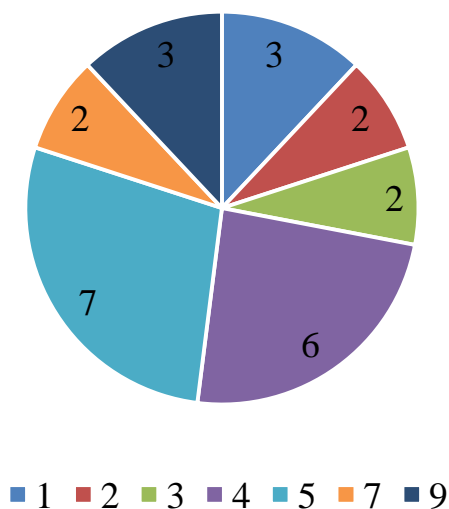


Рис. 11. Расхождение по показателю работы, предполагающей общение с людьми

Возможность выполнять работу большой общественной значимости

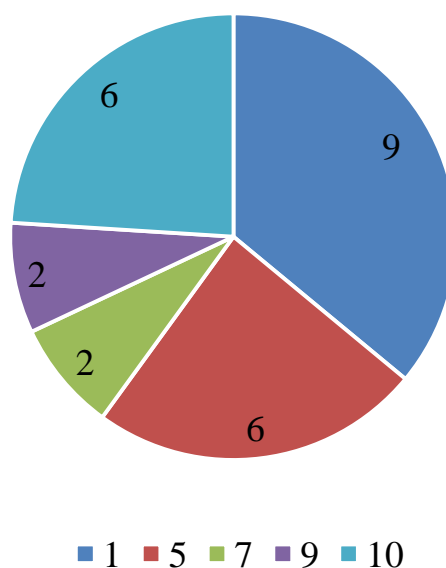


Рис. 12. Расхождение по показателю возможности выполнять работу большой общественной важности

**ОТЗЫВ**  
**руководителя выпускной квалификационной работы**

*Тема ВКР «Формы методической работы по повышению удовлетворенности трудом педагогов дошкольной образовательной организации»*

Студентка **Коваленко О.Ю.**

Обучающейся по ОПОП заочной формы обучения

Работа Коваленко О.Ю. является актуальной в вопросах качества дошкольного образования, в – частности – повышение удовлетворенности трудом педагогов дошкольной организации. Целесообразность исследования несомненна; работа имеет практическую значимость для старших воспитателей и методистов дошкольных образовательных организаций в организации социально-психологических и методических условий профессионального развития сотрудников дошкольной организации.

В процессе работы над освоением темы исследования студентка показала умение подбирать и анализировать литературу, пыталась делать выводы по результатам анализа литературы и осуществления методической практики.

При написании ВКР студентка проанализировала достаточное количество методической и психолого-педагогической литературы. Отразила полученную информацию в тексте работы, продемонстрировала умение анализировать научную литературу и обобщать результаты научных исследований. Этика цитирования соблюдена корректно.

Содержание работы соответствует теме и целевой установке. Исследование автор последовательно осуществляла с опорой на консультации руководителя, как в теоретическом аспекте, так и в рамках методической практики.

Теоретические положения, представленные в первой части работы были взяты за основание проведения опытно-поисковой части работы. Диагностический материал и содержание формирующего этапа опытно-поисковой работы определялось в процессе работы с опорой на научные консультации руководителя. Заключение ВКР соотносено с задачами исследования, отражает основные выводы.

Студентка старалась соблюдать график написания ВКР.

**ОБЩЕЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Выпускная квалификационная работа студентки **Коваленко О.Ю.** «Формы методической работы по повышению удовлетворенности трудом педагогов дошкольной образовательной организации» *соответствует требованиям, предъявляемым к квалификационной работе выпускника Института педагогики и психологии детства УрГПУ, рекомендуется к защите.*

Ф.И.О. руководителя ВКР **Царегородцева Елена Анатольевна**

Должность **доцент кафедры педагогики и психологии детства**

Уч. звание **кандидат педагогических наук**

Уч. степень **доцент**

Подпись \_\_\_\_\_



Дата 10.11.17

### НОРМОКОНТРОЛЬ

ФИО Коваленко Ольга Юрьевна  
Кафедра ИИД  
результаты проверки нормоконтроль пройден

Дата 29.11.17

Ответственный  
нормоконтролер

Дмитрий  
(подпись)

Давидова Д.В.  
(ФИО)

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

о результатах проверки ВКР системой «Антиплагиат».

На основании контракта с ЗАО «Анти-Плагат» № 3/5-17 от 09.03.2017 года  
«Обеспечение доступа к информации системы автоматизированной проверки  
текстов «Антиплагиат» проверена работа студента УрГПУ

ФИО Коваленко Ольга Юрьевна  
института/факультета ИПИД получены следующие результаты:

Оригинальный текст составляет 59,25%

Дата 29.11.17

Ответственный  
подразделения

Т.В. Никулина  
подпись